

2015. 2. 25

全国銀行協会第42回人権・同和問題啓発講演会

ハラスメント裁判の新傾向と今後の動向

一最近のハラスメント判決に学ぶ実務対応

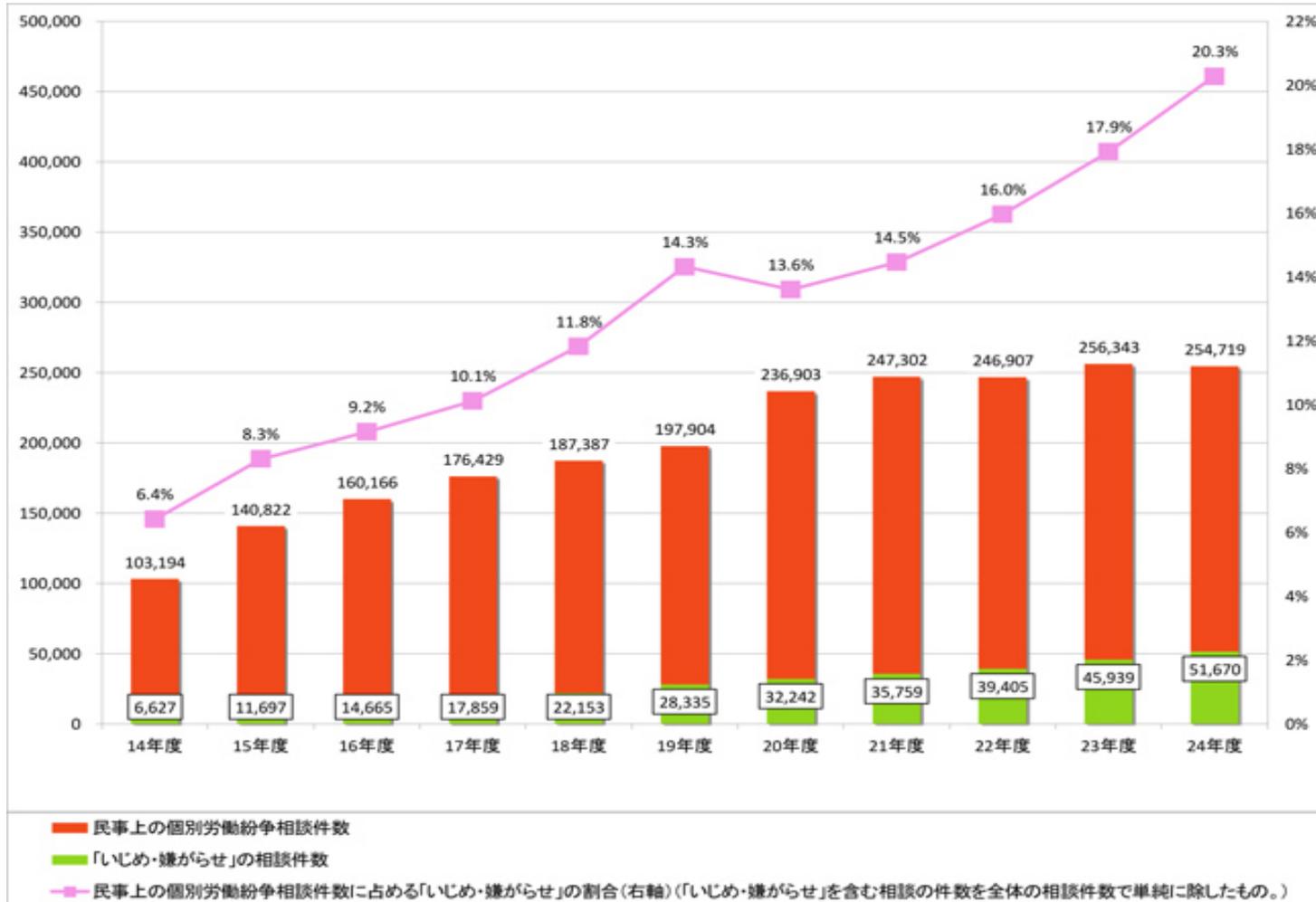
弁護士 井 口 博

(東京ゆまにて法律事務所)

パワハラ増加

都道府県労働局等に設置した総合労働相談コーナーに寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は年々増加しており、平成24年度においては相談内容の中でトップとなった。

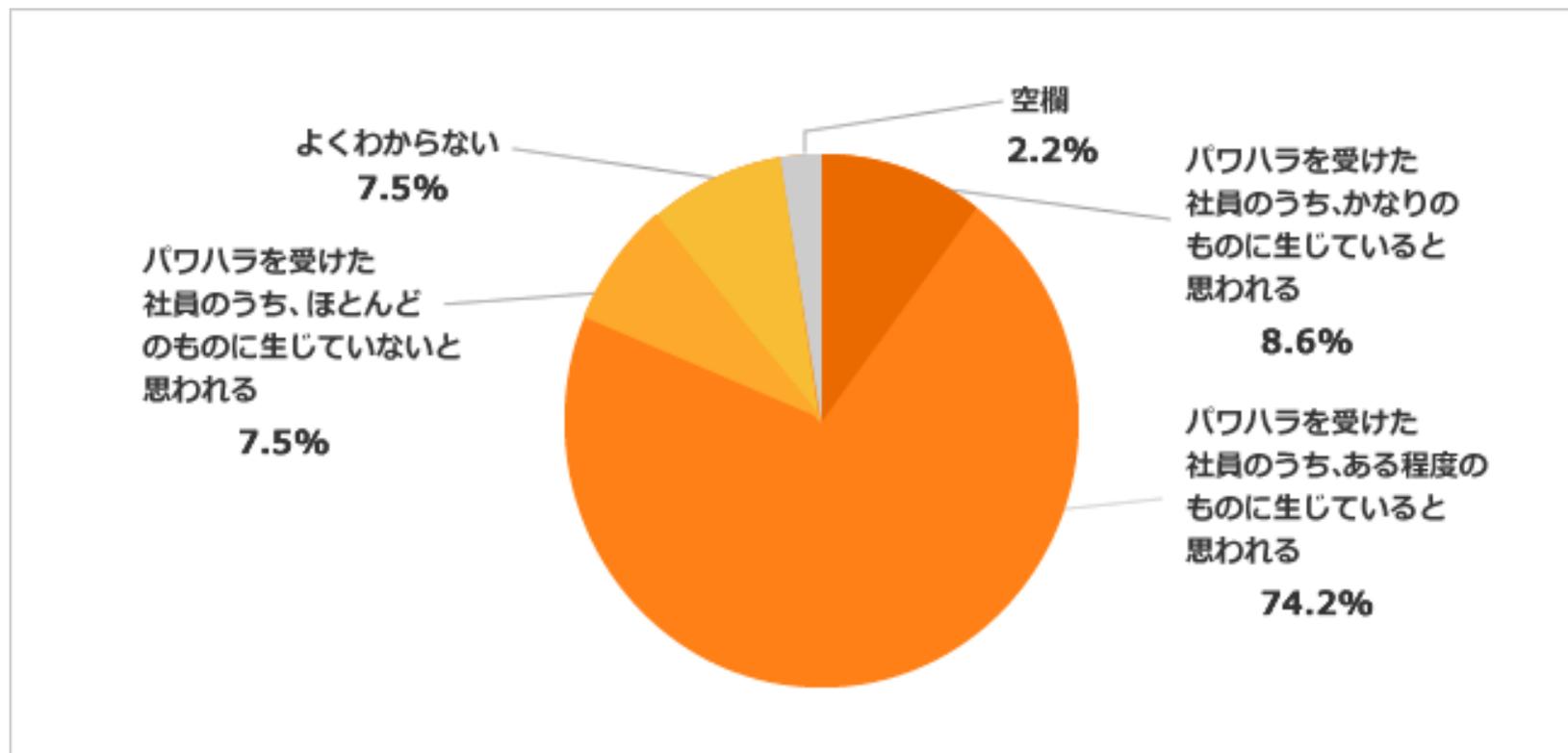
(厚労省資料)



パワハラによるメンタル面の問題の発生(企業へのアンケート)

「パワハラを受けた社員のうち、かなりものに生じていると思われる」と「パワハラを受けた社員のうち、ある程度のものに生じていると思われる」が合計で82%超と、パワハラによりメンタル面で問題が生じている。

(厚労省資料)



ハラスメント裁判とは

被害者から加害者に対する裁判上の請求

(a) 損害賠償請求の根拠

不法行為による損害賠償請求（民法709条）

(b) 損害賠償の内容

- * 慰謝料（精神的苦痛を慰藉するための金銭的賠償）
- * 逸失利益（死亡あるいは病気にならなければ得られた収入）
- * 治療費・休業補償
- * 謝罪広告

(c) 過失相殺・素因減額など

加害者や会社から、損害の発生に被害者にも原因がある場合に過失相殺や素因減額として損害が減額されることがある。

被害者から会社・取締役に対する裁判上の請求

(a) 損害賠償請求

* 使用者責任

不法行為（民法715条）・加害者と連帯責任
ハラスメントと職務関連性

* 職場環境配慮義務違反

債務不履行（民法415条）
不法行為（民法709条・雇用機会均等法11条）

* 安全配慮義務違反（特にパワハラの場合）

債務不履行（民法415条・労働契約法5条）

* 不法行為責任（民法709条）

会社がハラスメントの加害者と主張する場合

* 取締役に対する損害賠償請求

会社法429条（第三者への責任）

(b) 雇用上の地位確認、未払給与の支払請求など

被害者から労災保険給付不支給処分に対する裁判上の請求

(a) 被害者（遺族）が労災保険給付の決定に不服がある場合

審査請求→再審査請求を経て
不支給処分取消請求訴訟を起こす

(b) 業務起因性

厚生労働省・平成23年12月26日

「心理的負荷による精神障害の認定基準」

裁判所は、「業務起因性」の有無につき、

①精神障害の発病、②業務による心理的負荷の強度、
③業務外の心理的負荷の強度、④個体要因の検討
により総合判断する。

最近のハラスメント裁判の傾向

ハラスメント訴訟の増加—特にメンタルヘルス訴訟の増加

ハラスメントの懲戒処分取消訴訟の増加

企業の職場環境配慮義務を厳しく問う傾向

ハラスメント訴訟の増加ー特にメンタルヘルス訴訟の増加

メンタルヘルス訴訟とは

労働者の精神疾患にはさまざまな原因がある

→ 過労(過重労働・過重負担)・ハラスメント
使用者 → 人事上の配慮義務

労災として使用者に対し
損害賠償請求



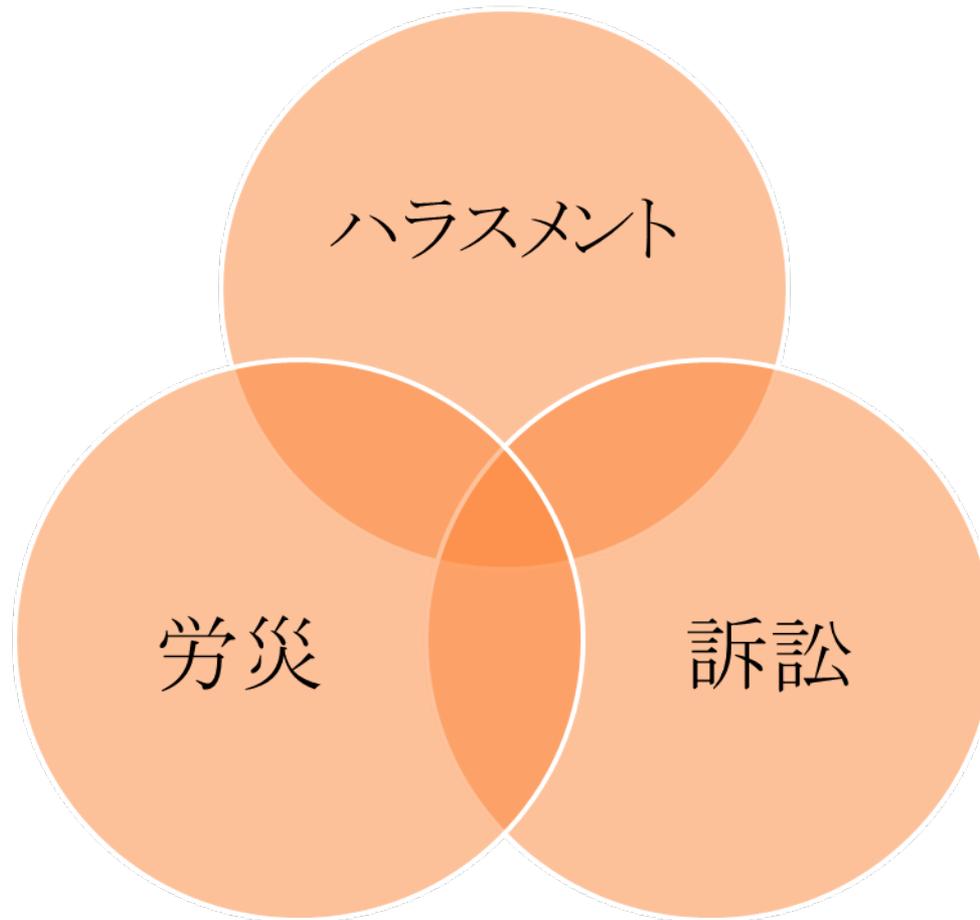
労災民事訴訟

労災として労働基準監督署に
労災認定を請求



労災行政訴訟

ハラスメント・労災・訴訟の関係



人事権の行使についてのパワハラ認定と労災認定基準

心理的負荷評価表にあげられている「出来事」



平成24年・25年度の精神障害の労災決定(出来事別)

		平成24年度				平成25年度				
		決定件数		支給決定件数		決定件数		支給決定件数		
			うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺	
1 事故や災害の体験	(重度の)病気やケガをした	強	97	4	45	3	92	4	46	3
	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	中	93	2	51	2	82	0	49	0
2 仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関通し、重大な人身事故、重大事故を起こした	強	4	0	2	0	5	2	3	1
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	強	21	11	7	4	19	6	9	4
	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	中	11	2	5	1	7	3	2	1
	自分の関係する仕事で多額の損失が生じた	中	4	3	0	0	2	1	0	0
	業務に関し、違法行為を強要された	中	7	0	2	0	5	0	1	0
	速成困難なノルマが課された	中	9	4	3	2	17	8	6	2
	ノルマが達成できなかった	中	7	2	2	0	5	0	1	0
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	中	4	1	2	1	11	5	3	1
	顧客や取引先から理な注文をけた	中	5	1	2	1	7	2	2	1
	顧客や取引先からクレームを受けた	中	35	6	13	4	22	3	8	1
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	弱	2	0	0	0	1	0	0	0
	上司が不在になることにより、その代行を任された	弱	0	0	0	0	0	0	0	0

3 仕事の量・質	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	中	125	34	59	19	127	27	55	14
	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	中	59	17	32	8	64	10	34	5
	2週間以上にわたって連続勤務を行った	中	28	8	17	7	21	2	15	2
	勤務形態に変化があった	弱	1	1	0	0	3	1	0	0
	仕事のベース、活動の変化があった	弱	3	0	0	0	0	0	0	0
4 役割・地位の変化	退職を強要された	強	31	3	8	0	29	1	8	0
	配置転換があった	中	63	10	12	4	62	17	11	6
	転勤をした	中	18	11	4	2	10	2	3	1
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	中	7	0	3	0	6	3	1	0
	非正規社員であるとの理由により、仕事上の差別、不利益取り扱いを受けた	中	3	0	0	0	7	0	1	0
	自分の昇格・昇進があった	弱	9	2	1	0	5	4	1	1
	部下が減った	弱	1	0	0	0	1	0	0	0
	早期退職制度の対象となった	弱	0	0	0	0	1	0	0	0
	非正規社員である自分の契約満了が迫った	弱	0	0	0	0	2	0	0	0

5 対人関係	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	強	99	15	55	10	115	7	55	5
	上司とのトラブルがあった	中	213	22	35	6	231	27	17	5
	同僚とのトラブルがあった	中	42	9	2	1	32	2	3	1
	部下がトラブルがあった	弱	8	3	4	2	9	1	3	0
	理解してくれていた人の異動があった	弱	3	1	0	0	2	0	0	0
	上司が替わった	弱	2	1	1	0	3	1	0	0
	同僚等の昇進・昇格がある、昇進で先を越された	弱	3	1	0	0	0	0	0	0
6 セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	中	45	0	24	0	52	0	28	1
7 特別な出来事			84	16	84	16	73	8	71	8
その他			71	13	0	0	63	10	0	0
合計			1217	203	475	93	1193	157	436	63

パワハラによる労災補償の支給が急増している

	21年度	22年度	23年度	24年度
精神障害の労災補償の 支給決定件数全体	234件	308件	325件	475件
(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、 又は暴行を受けた	16件	39件	40件	55件
上司とのトラブルがあった	9件	17件	16件	35件
同僚とのトラブルがあった	0件	0件	2件	2件
部下とのトラブルがあった	0件	1件	2件	4件

事例・ パワハラと自殺

AさんはB会社の事務職に就職して3年目の男性職員です。この4月にある課に配属されました。

Aさんは、仕事でちょっとしたミスが多く、そのたびにC課長の席に呼ばれて、大声で叱られていました。気弱なAさんは、叱られても黙って首をうなだれているままでした。同じ課の課員は、課長が叱っているところに声をかけると、今度は自分が課長から叱られそうなので気にとめないふりをしていました。

ところが先週からAさんが急に会社に来なくなりましたので、人事課の課員が心配してアパートを訪ねたところ、応答がありませんでした。大家さんに鍵をあけてもらって中に入ったところ、Aさんが自殺していました。

パワハラ自殺と会社の責任についての最近の裁判例

▽ 福井地判平26・11・28

自殺の原因は上司のパワハラが原因であるとして遺族からの損害賠償として7261万円を認めた。

▽ 東京地判平26・11・4

店長をしていた社員の自殺の原因は上司のいじめ・暴行等のパワハラであるとして上司と会社代表者に対する損害賠償として5790万円を認めた。

○ 仙台高判平26・6・27

上司からの暴行や叱責により自殺するに至ったとの主張に対し、仙台地裁は上司のパワハラは認めなかったが、会社は社員の業務負担や精神状態について安全配慮義務を欠いたとして3470万円の損害賠償を認めた。控訴審では、上司は客観的な就労状況を知っており健康状態の悪化について予見可能性があったとして上司のパワハラも認めた。

▽ **鳥取地裁米子支部平26・5・26**

公立病院の医師の自殺について、過重労働と上司であった整形外科医長、整形外科部長のパワハラによるものとして、病院を運営している一部事務組合と上司に対する計8000万円の損害賠償を認めた。

▽ **岡山地判平26・4・23**(B市社会福祉事業団事件)

介護員の自殺について社会福祉法人の安全配慮義務違反があったとして5000万円の損害賠償を認めた。

▽ **鹿児島地判平26・3・12**

中学教諭が自殺したのは、校長、教頭による執拗な叱責・指導、特別研修の受講、県教育委員会指導官などによるパワハラによるものとして県と市に対し2183万円の損害賠償を認めた。

▽ **新潟地判平26・1・28** (JR事件)

上司のメールはパワハラとは認められないとして、自殺との因果関係を否定した。

▽ **名古屋地判平26・1・15** (M社事件)

上司のパワハラと自殺との因果関係を認めた。

▽名古屋地判平26・1・15(M社事件)

会社代表取締役による従業員に対する暴言、暴行、退職強要のパワハラと従業員の自殺との因果関係を認め約9600万円の損害賠償を認めた。

「出来事」 * 上司からの厳しい叱責(強)
* 退職強要(強)

▽東京地判平21・5・18(T社・K労基署長事件)

新規のプロジェクトを担当していた女性社員が
適応障害を発症した→労災認定を請求したが不支給処分
→裁判所は不支給処分を取り消した

「出来事」 * 上司からの厳しい叱責(強)

* 新規事業の担当(中)

* 事故についての責任(中)

なお本件は会社に対する安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求がなされ、東京高判平23. 2. 23で2割の過失相殺と素因減額をしたことについて、最判平26. 3. 24が過失相殺と素因減額は相当でないとして、破棄差し戻しをしている。

ハラスメントの懲戒処分取消訴訟の増加

懲戒処分に対し訴訟提起で争う事案が増加

- * ハラスメントを理由とする懲戒処分を争う
- * 懲戒処分自体がハラスメントであるとして争う

訴訟での争い方

- * 懲戒事実を争う
- * 懲戒処分が重すぎる
- * 懲戒手続きが不適正

- ▽ **東京地判平26. 9. 5** (ケーブル会社事件)
十分な調査をしないままなされた5日間の出勤停止処分は無効である。
- **大阪高判平26・3・28**
一審はセクハラ等を理由とする30日間出勤停止処分は有効としたが、この処分は重きに失し、弁解の機会を与えられず手続の適正を欠いているから懲戒処分は無効である。
- ▽ **大阪地判平25・5・30** (J電機事件)
女性パート職員に2度にわたりキスに及び、執拗に私的交際を求めた行為による諭旨解雇処分は有効である。
- ▽ **静岡地判平25・3・28** (社会福祉法人K厚生会事件)
介護施設の理事長、理事から施設長に対するパワハラは認められないが、休職期間満了による退職処分は無効である。

▽ **東京地判平24・7・18** (HP事件)

上司から怒鳴られて1時間も叱責されたとの申し出に対し、人事部がパワハラの実事はないと判断したことに対しても批判に終始し、会社が同人のこの態度や、これまでの勤務態度に照らしてなされた普通解雇は有効である。

▽ **東京地判平24・3・27**

セクハラ被害申告から2年経過してからの懲戒解雇処分は、時期を逸したもので解雇権の濫用として無効である。

▽ **大阪地判平22・1・29** (T運送事件)

他の社員に対するいじめで退職に追い込んだことなどにより懲戒解雇したことにつき、調査や改善指導等もないから解雇権の濫用として解雇は無効である。

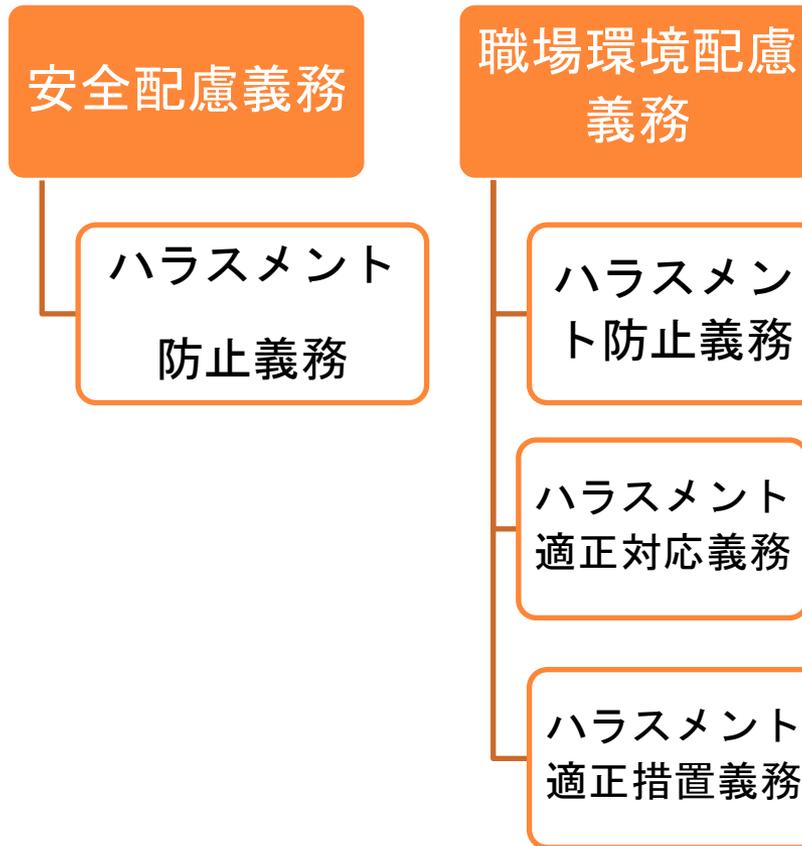
▽ **東京地判平24・3・27**

セクハラの被害申告から2年経過してからの懲戒解雇処分は、時期を逸したもので解雇権の濫用として無効である。

○大阪高判平26・3・28(L館事件)

従業員の言辞によるセクハラ行為は軽微とはいえないし、会社は毎年セクハラ研修を行ってセクハラ防止活動に力を入れていたことは認められるが、本件処分の根拠として主張した事実認められないものがあること、懲戒事由について弁解の機会が与えられていないこと、管理監督者が認識しながら対応したことがうかがえないことからして、出勤停止処分は重きに失し権利の濫用として無効である。

企業の職場環境配慮義務を厳しく問う傾向



▽ **福島地郡山支部判平25. 8. 16**

保育園の園長が、保育士に対し、「ばかやろー」「死んじまえ」などと頻繁、執拗に行われていたことを放置するなど適切な対応を講じなかったことは職場環境配慮義務違反であり園長と連帯して慰謝料60万円の支払義務がある。

▽ **長崎地佐世保支部判平25. 12. 9**（海上自衛隊事件）

上司が、「できないんだったらその仕事はやめろ」と怒鳴ったのは正当な業務上の指導の範囲を超えるもので、部下の尊厳を傷つける精神的打撃を与える発言といえるから、安全配慮義務に違反する。

▽ **大阪地判平26. 4. 11**（D社事件）

機械製造販売会社の女性社員に対し、上司がパワハラをしたことについて不法行為による損害賠償義務があり、会社が上司のパワハラを放置し被害女性に退職を求めたことは安全配慮義務に反するといえるから、上司と会社は損害賠償として約388万円の支払義務がある。

(否定例)

○広島高岡山支部判平24. 11. 1 (U銀行事件)

上司からミスを叱責された際、「もうええ加減にせえ、代弁の一つもまともにできんのか。辞めてしまえ。」などと言われたことについて、一審はハラスメントと判断したが、控訴審は屈辱感を与えるような言動を繰り返していたとまではいえないとして損害賠償請求を棄却した。

▽東京地判平24. 12. 18

上司からパワハラを受けたほか、過重労働でうつ病が悪化したとして安全配慮義務違反を主張したが請求を棄却した。

▽東京地判平25. 8. 21 (M情報総研事件)

面談時の課長の発言や特別出張命令は安全配慮義務違反に当たらないとして損害賠償請求を棄却した。

○大阪高判平25・12・20(Tエンタープライズ事件)

セクハラ被害を受けた派遣労働者が派遣元事業者の職場環境配慮義務違反による損害賠償を請求した。

一審(京都地判平24・10・26)は、義務違反を認めなかったが、控訴審は、控訴人の派遣元事業主は、派遣労働者がセクシュアル・ハラスメントの被害を受けたと申告した場合、派遣元事業主の立場で事実関係を迅速かつ正確に調査し、派遣先に働きかけるなどして被害回復・再発防止のため、誠実かつ適正に対処する義務(セクハラ被害回復義務)、セクシュアル・ハラスメントの被害を受けた派遣労働者が、解雇されたり退職を余儀なくされたりすることのないよう配慮すべき義務(解雇回避義務)があるとし、派遣元事業者はこれらの義務に違反したとして50万円の慰謝料を認めた。

◎最判平25・10・23(マタハラ最高裁判決)

妊娠に際して軽易作業への転換を申し出た労働者に対する降格措置等が男女雇用機会均等法9条3項の不利益取扱禁止規定に反するかどうかにつき、労働者が降格について事業主から適切な説明を受けて十分に理解したうえでその諾否を決定し得たとはいえず、自由意思に基づいて降格を承諾したと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとはいえないとして原判決を破棄して高裁に差し戻した。

事案が発生したときの手続的留意点（ケーススタディ）

(1) 事案

X会社の男子社員のAは、相談窓口である人事課員Bに、「自分の上司のCに仕事の相談をしていたとき、その件について他の上司からアドバイスを受けたことを言ったら、Cがものすごく怒りだして、『お前なんかやめてしまえ!』と言って、いきなり押し倒された。」と相談した。

(2) 具体的対応

- ① Bは、Aの相談内容を詳しく聞き、この件について、Cに事情を聞いてもよいかとAに聞いたが、Aは、Cの報復が怖いので、この件は相談だけにして、Cにも知らせないでほしいと言った。
- ② しかしBは、この事件はそのままにできないと考え、ハラスメント相談の責任者である人事部長に報告した。
- ③ 人事部長も、この事件は重大だと考え、Aの意向は確認することなく、懲罰委員会を設置した。
- ④ 懲罰委員会はAにヒアリングの呼出をしたが、Aは、懲罰は望んでいないからという理由で呼び出しに応じなかった。

- ⑤懲罰委員会はCにヒアリングの呼び出しをしたが、Cは、何のことで呼ばれるのか知らされずに呼び出されるのはおかしいと言って、呼び出しに応じなかった。
- ⑥懲罰委員会は、人事課員Bからヒアリングをし、Aの相談内容について詳しく聞いたが、Aには、BからAの相談内容を聞くことは伝えていなかった。
- ⑦懲罰委員会は、Bからのヒアリングをもとに、CのAに対する暴力行為に対し、10日間の出勤停止処分を決定し、Cに通知した。
- ⑧Cの代理人弁護士から、懲戒処分の撤回を求める文書が会社宛に届いた。

ハラスメントのない職場をつくるために

(1) 全社的取り組みの必要性

* 緊急の課題

会社にとってハラスメント対策は、社員の職場環境だけでなく社員すべての生命・身体・精神に関わる緊急の課題である。

* 意識改革

効果的な防止対策ハラスメントに対する防止対策、解決体制の確立は、執行部の意識改革からはじめて、全社レベルの取り組みへと進めるべきである。

* 人権意識の向上

ハラスメントだけの対策ではなく、根底にある人権意識の向上をめざすべきである。

(2) ハラスメント防止体制のチェック

* 制度設計の全面的チェック

- 規程の見直しと相談・処理体制の見直し

* 相談しやすいシステムづくり

- 社外の専門家（医師、弁護士など）の対応体制の導入
- 相談員の研修とマニュアルの作成
- 相談手続における二次被害の防止

* 被害申立をためらわないシステムづくり

- 秘密保持義務を徹底する
- 被害申立をしたことによる誹謗、中傷などの二次被害の防止

* 傍観的立場をとらないためのシステムづくり

- 組織の意識改革とコミュニケーション手段
- 加害者に対する注意喚起の方法

(3) ハラスメントの芽をみつけハラスメントに強くなる

- * 早期発見のためのアンケート調査・・・実情と潜在的被害を知る
- * 組織ごとのハラスメント防止についての自己分析・診断とコミュニケーション活性化の実施・・・各部署がハラスメントに強くなる
- * 社員に対しての加害者・被害者にならないためのワークショップなどを実施する・・・個々人がハラスメントに強くなる

(4) ハラスメント事案に対する迅速適切な対応

- * 迅速な対応と早期解決（争点と解決の方向性）
- * 事案の見極め（「白黒」事案か、柔軟な解決可能事案か、）
- * 弁護士の利用（ハラスメントに詳しい弁護士が望ましい）
- * 訴訟にならないようにするには（訴訟しても勝てないとの判断へ）